

Ergebnisse einer Umfrage bei Assistentztierärztinnen und -tierärzten

Autor(en): **Rohner, K. / Stoffel, M. / Denzler, T.**

Objektyp: **Article**

Zeitschrift: **Schweizer Archiv für Tierheilkunde SAT : die Fachzeitschrift für Tierärztinnen und Tierärzte = Archives Suisses de Médecine Vétérinaire ASMV : la revue professionnelle des vétérinaires**

Band (Jahr): **133 (1991)**

Heft 7

PDF erstellt am: **21.07.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-591399>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.

Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.

Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

ERGEBNISSE EINER UMFRAGE BEI ASSISTENZTIERÄRZTINNEN UND -TIERÄRZTEN

K. ROHNER, M. STOFFEL, T. DENZLER

ZUSAMMENFASSUNG

Bei den als Assistenten erfassten GST-Mitgliedern wurde 1989 eine schriftliche Umfrage durchgeführt. Dabei wurden Informationen zu Stellensuche, Anstellungsbedingungen, Arbeitseinführung, Arbeitsklima, Tätigkeitsbereich, Weiterbildung, Berufsziel/Zukunftschancen, sowie zur speziellen Situation der Tierärztinnen erhoben.

2/3 der Praxisassistenten und 4/5 der Hochschulassistenten haben ihre Stelle «unter der Hand» gefunden. 3/5 der Assistenten in der Praxis sind ohne schriftlichen Vertrag angestellt. Die Arbeitsbelastung pro Woche beträgt durchschnittlich – ohne Pikett- und Nachtdienst – 45 Stunden in Kleintier- und 50 Stunden in Grosstierpraxen.

Die Löhne der Praxisassistenten sind deutlich höher als diejenigen ihrer doktorierenden Kollegen an den Fakultäten. Angemessene Weiterbildungsmöglichkeiten werden von über der Hälfte der Praxisassistenten vermisst, während diesbezüglich an den Hochschulen kein Defizit empfunden wird.

Als Berufsziel steht der Wunsch nach einer Gemeinschaftspraxis, insbesondere als Gemischtpraxis, bei Assistenten in der Praxis wie an den Fakultäten an erster Stelle.

SCHLÜSSELWÖRTER: Assistenztierärzte – Anstellungsbedingungen – Weiterbildung – Berufsziel

EINLEITUNG

Im Jahre 1989 wurde von der Sektion der Assistenztierärzte der Gesellschaft Schweizerischer Tierärzte eine schriftliche Umfrage bei den Assistenztierärztinnen und -tierärzten durchgeführt. Die Ergebnisse dieser Umfrage sollen als Standortbestimmung und als Grundlage für die weitere Arbeit der Sektion dienen.

MATERIAL

Die Umfrage wurde anhand je eines Fragebogens für Assistenten in der Praxis beziehungsweise an den Fakultäten

RESULTS OF AN INQUIRY AMONG VETERINARY ASSISTANTS

Veterinary assistants being members of the Swiss Veterinary Association received a questionnaire in 1989. Informations concerning the search for employment, employment conditions, introduction into the job, working climate, field of activities, postgraduate education, professional aims and prospects for the future as well as the particular situation of women were collected.

2/3 of the assistants in practice and 4/5 of Faculty assistants found their jobs privately without any public advertisement. 3/5 of the assistants in a practice have been employed without a written contract. The mean working time without emergency calls and night work amounts to 45 hours a week in small animal practice and 50 hours in large animal practice. Salaries have been shown to be clearly higher in practice compared to universities. Postgraduate education, however, has obviously been missing in over 50% of assistants in practice but not at the Faculty. Most assistants in practice as well as at the universities strive for partnership practice, especially for both, small and large animals.

KEY WORDS: veterinary assistants – employment conditions – postgraduate education – professional aims

getrennt durchgeführt. Beim Versand der Fragebögen wurden alle als Assistenten erfassten GST-Mitglieder berücksichtigt. Zusätzlich wurden die Fragebogen an den Universitäten aufgelegt. Aus diesen Gründen lässt sich die Anzahl ausgegebener Exemplare nur annäherungsweise mit 170 für Praxisassistenten und 240 für die Fakultäten angeben.

Die in dieser Auswertung berücksichtigten Fragen lauteten wie folgt:

Praxisassistenten

Erfahrungen bei der Stellensuche: eigene Inserate (ja, nein, wo, wie oft); Bewerbungen auf Chiffre-Inserate (ja, nein, wo,

wie oft, wie oft beantwortet, wie oft Bewerbungsunterlagen zurückerhalten); Hilfe der GST beansprucht (ja, nein); wie wurde betreffende Stelle gefunden?

Anstellungsbedingungen: schriftlicher Vertrag (ja, nein, GST-Vertrag); Anstellungsdauer (≤ 1 Jahr, 1–2 Jahre, ≥ 2 Jahre); Anstellungsart (Dauerstelle, Teilzeitstelle); Arbeitszeit (offiziell, Überzeit, Notfalldienst, Anzahl freie Tage pro Monat); Besoldung (Monatslohn, Tageslohn, Notfallentschädigung, 13. Monatslohn, Kost und Logis, Ferien- und Militärdienstentschädigung).

Arbeitseinführung: Einführung durch Arbeitgeber (ja, nein, Dauer, Beurteilung).

Arbeitsklima: Beurteilung des Arbeitsklimas, Verhältnis zum Arbeitgeber, Verhältnis zu anderen Mitarbeitern (sehr gut bis schlecht).

Tätigkeitsbereich: Praxis (Routinefälle, spezielle Fälle, Chirurgie, KB, Impfungen).

Weiterbildung: genügend Möglichkeiten (ja, nein); Dauer einer Spezialausbildung (Anzahl Jahre).

Berufsziele/Zukunftschancen: endgültiges Berufsziel (Einmannpraxis, Gemeinschaftspraxis; Grosstiere, Kleintiere, Gemischtpraxis, Forschung, Verwaltung, Industrie, Hochschule, unbekannt); Dissertation gemacht (ja, nein); Dissertation für spätere Arbeit in Praxis notwendig (ja, nein); Interesse an Forschung (sehr stark bis kaum); Beurteilung der Zukunftschancen (sehr gut bis sehr schlecht).

spezielle Fragen an Tierärztinnen: Benachteiligung als Frau bei der Stellensuche (ja, nein); andere Behandlung der Frau durch Arbeitgeber (ja, nein); Berufsaussichten gegenüber männlichen Kollegen benachteiligt (ja, nein).

Hochschulassistenten

Erfahrungen bei der Stellensuche: wie wurde Stelle gefunden (Anfrage bei Institutsdirektor, Aushang am Anschlagbrett, anders); erfolglose Bewerbung (ja, nein).

Anstellungsbedingungen: kantonale Stelle (ja, nein); Nationalfondsstelle (ja, nein); Bezahlung durch Drittmittel (ja, nein); Anstellungsart (Vollzeitstelle, Teilzeitstelle); befristete Stelle (ja, nein); Besoldung, 13. Monatslohn; zusätzliche Dienste (Pikettdienst, Nachtdienst, Wochenenddienst); Entschädigung und/oder Kompensation für Zusatzdienste (ja, nein).

Arbeitseinführung: Einführung in Arbeitsgebiet (durch wen, Dauer, Beurteilung); Qualität der weiteren Betreuung; Abgrenzung des Kompetenzbereiches.

Arbeitsklima: Beurteilung des Arbeitsklimas, Verhältnis zum Vorgesetzten, Verhältnis zu anderen Mitarbeitern (sehr gut bis schlecht).

Tätigkeitsbereich: Aufgliederung in Dienstleistung, Administration, Unterricht, Forschung.

Weiterbildung: Besprechung mit Vorgesetzten (ja, nein); Literaturstudium (unmöglich, knapp möglich, gut möglich); Besuch von Vorträgen, Kongressbesuche, Auswärtsaufenthalte (unmöglich, erschwert möglich, gut möglich).

Berufsziele/Zukunftschancen: endgültiges Berufsziel (Einmannpraxis, Gemeinschaftspraxis; Grosstiere, Kleintiere, Gemischtpraxis, Forschung, Verwaltung, Industrie, Hochschule, unbekannt); Habilitation erstrebenswert (ja, nein); Interesse an Forschungstätigkeit (sehr stark, mässig, kaum); Beurteilung der Zukunftschancen (sehr gut bis sehr schlecht); *spezielle Fragen an Tierärztinnen:* Benachteiligung als Frau bei der Stellensuche (ja, nein); andere Behandlung der Frau durch Arbeitgeber (ja, nein); Berufsaussichten gegenüber männlichen Kollegen benachteiligt (ja, nein).

Die Auswertung erfolgte anonym.

RESULTATE UND DISKUSSION

Die Zahl der Fragebogen-Empfänger kann nicht mit Sicherheit angegeben werden. Es wurden 103 Fragebogen aus der Praxis und 88 von Hochschulassistenten ausgewertet. Damit war die Rücklaufquote bei den Praxisassistenten mit ca. 60% fast doppelt so hoch wie bei den Hochschulassistenten mit etwa 33%. Das Interesse, die eigene Arbeitssituation zu thematisieren, scheint bei den Praxisassistenten grösser gewesen zu sein.

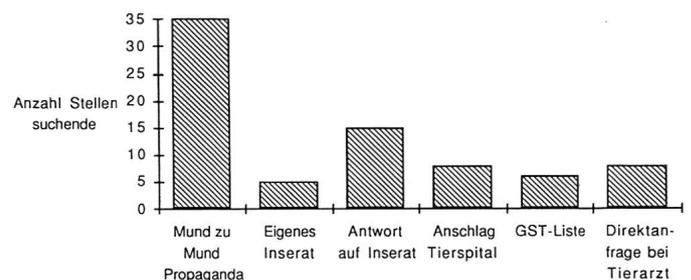
Im folgenden sollen die wichtigsten Ergebnisse der beiden Umfragen getrennt erörtert werden.

Praxis-Assistenten

Die eingegangenen Fragebogen stammten zu 41% von Frauen und zu 59% von Männern.

Erfahrungen bei der Stellensuche: 2/3 der Stellen werden «unter der Hand» gefunden. Nur 1/3 der Arbeitsverhältnisse wird via Inserat vermittelt. Das wichtigste Publikationsorgan sind die "Mitteilungen des Bundesamtes für Veterinärwesen".

Abb. 1: Wie die zum Zeitpunkt der Befragung besetzte Stelle gefunden wurde



UMFRAGE BEI ASSISTENZTIERÄRZTINNEN UND -TIERÄRZTEN

Von den 42 Stellensuchenden, die sich auf Inserate, Anschläge, GST-Listen usw. (Abb. 1) beworben haben, waren lediglich 7 auf Anhieb erfolgreich, während sich 30 mehr als 3mal bewerben mussten. Die Rückerstattung der Bewerbungsunterlagen bleibt eine seltene Ausnahme. In dieser Hinsicht möchte man den Stellensuchenden ein kollegialeres Verhalten der meist anonym bleibenden Arbeitgeber wünschen. 17% der Stellensuchenden nahmen die Vermittlung der GST in Anspruch.

Anstellungsbedingungen: Knapp 2/3 der erfassten Assistenten verfügen über keinen schriftlichen Vertrag. Die Tierärzte unterstehen als Angehörige der Medizinalberufe nicht dem Arbeitsrecht. Für sie besteht – im Gegensatz zu den Assistenzärzten – auch kein Normalarbeitsvertrag. Somit spielen sich diese Arbeitsverhältnisse im «rechtsfreien Raum» ab. Bei 2/3 der abgeschlossenen schriftlichen Verträge wird der GST-Mustervertrag benützt.

Der Anstellungsgrad geht aus Abbildung 2 hervor.

Die durchschnittliche, reguläre Arbeitszeit liegt in Kleintierpraxen bei rund 45 Stunden pro Woche und in Grosstierpraxen bei 50 Stunden. Zusätzlich leisten 77% der Assistenten zweibis fünfmal wöchentlich Notfalldienste und über die Hälfte

Abb. 2: Anstellungsgrad der Praxisassistenten

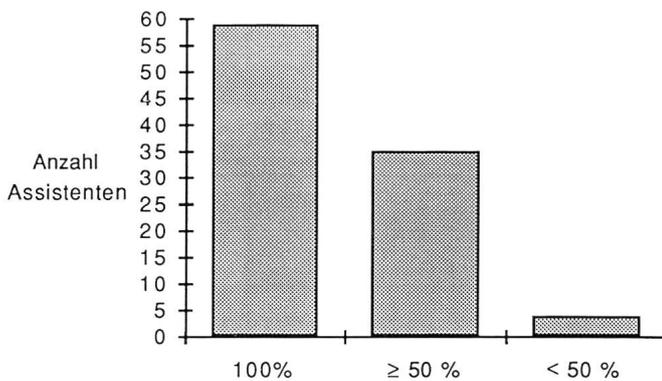
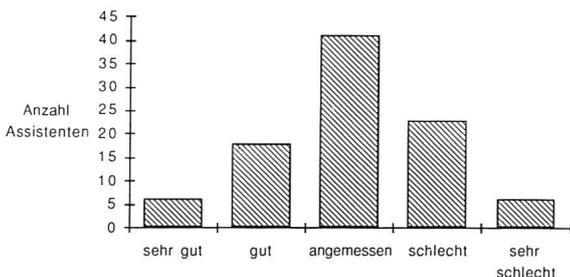


Abb. 3: Subjektive Einstufung des Lohnes durch die Praxisassistenten



bestreiten zweimal monatlich den Sonntagsdienst. Aus der Umfrage geht hervor, dass Notfall- und Sonntagsdienst zusätzlich zur regulären Arbeitszeit geleistet werden und ersterer nur in Ausnahmefällen (8%) abgegolten oder kompensiert werden kann.

70% der Assistenten sind im Monatslohn angestellt, während die übrigen über Tagesansätze entlohnt werden. 8,5% werden unter den Minimalansätzen der GST bezahlt. 20% der Assistenten erhalten einen 13. Monatslohn. Bezüglich der subjektiven Einstufung des Lohnes siehe Abbildung 3.

Arbeitseinführung: Die Einführung in die Praxistätigkeit wird – bei einer durchschnittlichen Einführungszeit von 3 Wochen – von der Mehrzahl als genügend bis gut eingestuft. Je 1/5 beurteilen die Einführung als sehr gut oder ungenügend. Daraus darf geschlossen werden, dass das «Fall-Management» den Assistenten in der Regel weitervermittelt wird.

Arbeitsklima: Das Arbeitsklima wird von 2/3 als gut bis sehr gut bezeichnet, während es die übrigen als befriedigend bis schlecht taxieren. Dieselbe Einstufung wird auch gegenüber Arbeitgebern, dessen Familie und andern Mitarbeitern gemacht.

Tätigkeitsbereich: Die Verteilung der Assistentenstellen auf Klein- und/oder Grosstierpraxen geht aus Abbildung 4 hervor. Es wurden total 5 Praxisgruppen gebildet. «Reine» Kleintier- bzw. Grosstierpraxen mit einem Anteil an Klein- bzw. Grosstieren von ≥ 95%, «vorwiegende» Klein- bzw. Grosstierpraxen mit 60–95% Klein- bzw. Grosstieren und «ausgeglichene» Praxen mit gleich viel Gross- und Kleintieren.

In Grosstierpraxen arbeiten ungefähr doppelt so viele Assistenten wie in Kleintierpraxen.

Weiterbildung: Die Weiterbildungsmöglichkeiten werden von der Hälfte der Assistenten als ungenügend beurteilt. Ihre Vorstellungen bezüglich der Dauer einer Spezialausbildung sind in Abbildung 5 zusammengefasst und zeigen eine grosse Bereitschaft der Praxisassistenten, sich in einem Spezialgebiet weiterzubilden. Die Möglichkeiten stehen damit in kla-

Abb. 4: Verteilung der Assistentenstellen in der Praxis; die Praxen wurden je nach Anteil der Gross- bzw. Kleintiere in 5 Gruppen eingeteilt.

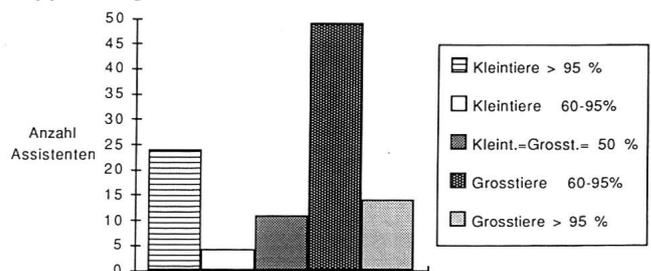


Abb. 5: Gewünschte Dauer von Spezialausbildungen aus der Sicht der Praxisassistenten

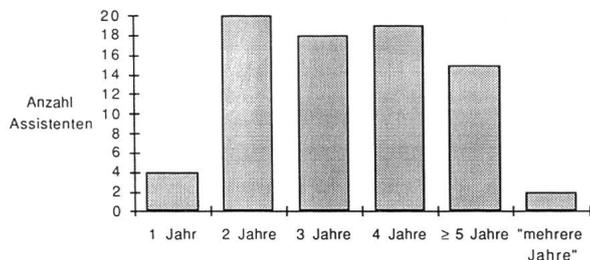


Abb. 6: Endgültiges Berufsziel der Praxisassistenten

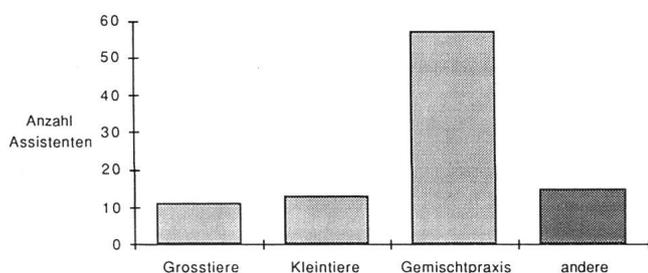
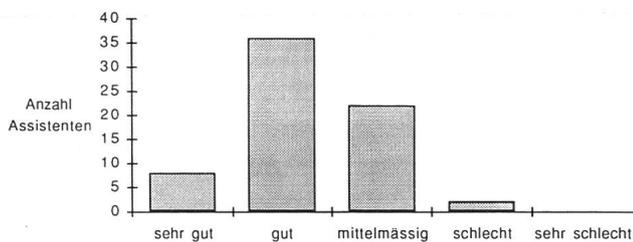


Abb. 7: Beurteilung der Zukunftschancen von Praxisassistenten

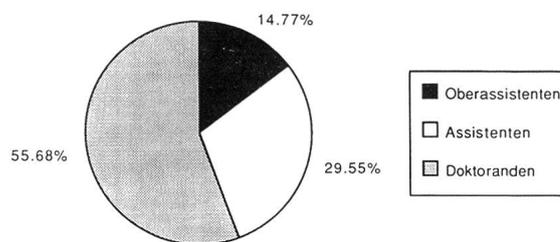


rem Gegensatz zu den Wünschen und Erwartungen. Während die praktische Ausbildung insgesamt gewährleistet ist, empfinden die Assistenten offensichtlich das Defizit hinsichtlich der theoretischen Weiterbildung.

Berufsziel und Zukunftschancen: Rund 83% der Praxisassistenten sehen ihre Zukunft in einer tierärztlichen Praxis, 79% davon in Form einer Gemeinschaftspraxis. Abbildung 6 gibt Aufschluss hinsichtlich des Praxistyps. In gewissem Gegensatz zu den Spezialisierungswünschen (vgl. Weiterbildung) steht der auffallend hohe Anteil angestrebter Gemischtpraxen.

Mehr als 90% der Assistenten haben eine Dissertation eingereicht oder planen ihre Promotion. Allerdings erachten nur 40% eine solche als nötig für die Tätigkeit in der Praxis. Das

Abb. 8: Verteilung der Hochschulassistenten nach Doktoranden, Assistenten (doktoriert) und Oberassistenten



Verfassen einer Doktorarbeit scheint damit primär durch traditionelle Werte und Prestige-Gewinn motiviert zu sein. Für eine Hochschullaufbahn wird Erfahrung in der Praxis von fast allen Assistenten als notwendig erachtet. Ihre Zukunftschancen sehen die Assistenten wie in Abbildung 7 dargestellt.

Spezielle Fragen an Tierärztinnen: Rund die Hälfte (54%) der Frauen fühlt sich gemäss der Umfrage bei der Stellensuche benachteiligt. 7 von 34 Frauen fühlen sich anders behandelt als ihre männlichen Kollegen und bei den Berufsaussichten fühlen sich 19 von 34 benachteiligt.

Hochschul-Assistenten

Etwas mehr als die Hälfte der Rücksendungen (55,7%) stammte von Doktoranden, 29,5% von doktorierten Assistenten und 14,8% von Oberassistenten (Abb. 8). Dem Vergleich mit der effektiven Zusammensetzung des Mittelbaus beider Fakultäten ist zu entnehmen, dass die Gruppe der Doktoranden vermehrt die Gelegenheit ergriffen hat, sich zu ihrer Arbeitssituation zu äussern. Sie ist damit relativ übervertreten.

Erfahrungen bei der Stellensuche: Die gängigste Art der Stellensuche an den veterinärmedizinischen Fakultäten besteht in der direkten Anfrage beim entsprechenden Institutsdirektor. 60% finden ihre Stelle auf diesem Weg. Ein erstaunlich hoher Prozentsatz von Assistenten (18%) wird vom Institutsleiter angefragt, ob sie Interesse an einer bestimmten Stelle bekunden. Es sind dies ebenso viele wie jene, die durch eine Ausschreibung am Anschlagbrett zu ihrer Stelle gelangen. Durch ein Inserat finden 9% der Stellensuchenden ihre Anstellung. Somit wird der grösste Teil der Stellen «unter der Hand» vergeben, ohne dass sie je ausgeschrieben werden. Die Erfolgchance, nach einmaliger Bewerbung eine gewünschte Stelle zu erhalten, liegt mit 71% recht hoch. Nur knapp die Hälfte der Bewerber/-innen bewirbt sich nach einer Absage noch ein zweites Mal. Aufgrund der Auswertung

UMFRAGE BEI ASSISTENZTIERÄRZTINEN UND -TIERÄRZTEN

schwindet danach der Mut, sich noch einmal zu bewerben mit der Anzahl an Absagen fast exponentiell.

Anstellungsbedingungen: 63% der Assistenten werden vom Kanton bezahlt, 17% über den Nationalfonds und 20% beziehen ihren Lohn von Drittkrediten, wobei die Löhne zum Teil kombiniert zusammengesetzt sind.

Grosse Lohnunterschiede in der Nettobesoldung herrschen bei den Doktoranden. Die Jahreseinkommen dieser Gruppe bewegen sich im Bereich von Fr. 10 000 bis 20 000.– bis zu höheren Einkommen von Fr. 40 000 bis 50 000.–. Rund drei Viertel verdienen dabei zwischen Fr. 10 000 bis 30 000.– (Abb. 9).

Bei diesen grossen Lohnungleichheiten stellt sich die Frage, wie eine solche Streuung zustande kommt: Spielen Anstellungsdauer, Dienstleistungsgrad oder die für die Dissertation zur Verfügung stehende Arbeitszeit die massgebende Rolle? 14% der Doktoranden arbeiten noch 5–7 Jahre nach dem Staatsexamen zu einem Jahreslohn zwischen Fr. 15 000 bis 30 000.– (Abb. 10).

Tendenziell trifft es zu, dass Doktoranden mit einer Tätigkeit im Dienstleistungsbereich (Klinik, Diagnostik, Beratung) besser bezahlt sind. Ausnahmen findet man aber auch hier. 6% der Doktoranden mit einem Dienstleistungsanteil von über 60% beziehen ein Einkommen in der Höhe von Fr. 10 000 bis 30 000.–, dem stehen gleich viele mit einem Dienstleistungsanteil unter 40% gegenüber, deren Einkommen sich zwischen Fr. 30 000.– bis 50 000.– bewegt (Abb. 11).

Ungefähr die Hälfte der Doktoranden arbeitet ausschliesslich an der Dissertation (Salär Fr. 10 000 bis 30 000.–).

Je nach Institut oder Klinik bestehen bei den Doktoranden grosse Lohnunterschiede, die nicht unbedingt von der Anstellungsdauer oder vom Dienstleistungsgrad abhängig sind.

Weit weniger Unterschiede zeigen sich im Nettojahreseinkommen der doktorierten Assistenten. 69% verdienen mehr als Fr. 50 000.–, 27% zwischen Fr. 40 000.– und Fr. 50 000.– und nur gerade ein Assistent weniger.

Alle Oberassistenten, die an der Fragebogenaktion teilgenommen haben, erhalten entsprechend den kantonalen Besoldungsverordnungen einen Nettjahreslohn über Fr. 50 000.–. Die unterschiedliche und im Vergleich zu den übrigen Mittelbauvertretern mehrheitlich schlechte Entlohnung der Dissertanden zeigt sich deutlich in der subjektiven Einstufung des Lohnes. Fast die Hälfte der Doktoranden empfinden ihren Lohn als schlecht bis sehr schlecht. Bei den doktorierten Assistenten und Oberassistenten sind dies dagegen nur 15% (Abb. 12).

Arbeitseinführung: Von der Mehrheit wird die Einführung als gut bis sehr gut eingestuft. 22% empfanden sie lediglich als genügend, insbesondere hinsichtlich ihrer Qualität. Eine Min-

Abb. 9: Nettjahresbesoldung und effektiver Anstellungsgrad der Doktoranden

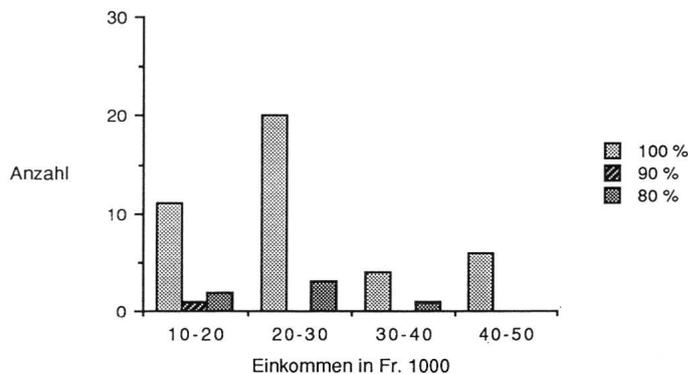


Abb. 10: Jahresbesoldung und Abschluss des Staatsexamens der Doktoranden

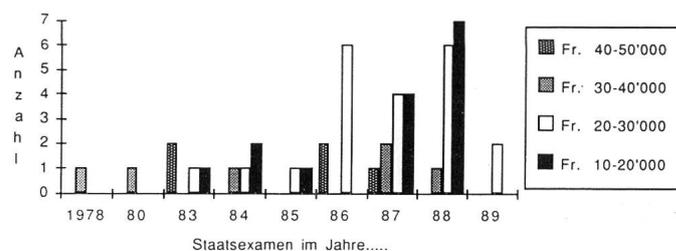


Abb. 11: Jahresbesoldung und %-Anteil der Forschungstätigkeit der Doktoranden

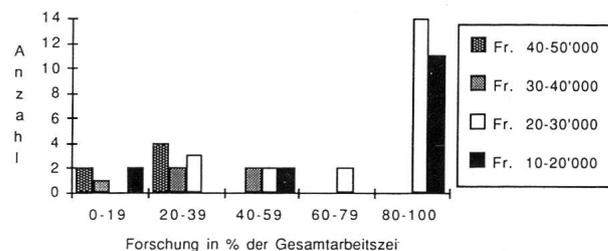
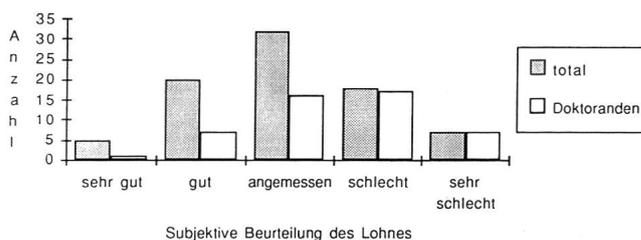


Abb. 12: Subjektive Beurteilung des Lohnes der Hochschulassistenten und im Speziellen der Doktoranden



derheit von 14% war mit der Einführung in einzelnen Punkten unzufrieden und taxierte sie als ungenügend.

Arbeitsklima: Gut drei Viertel beurteilen ihr Arbeitsklima sowohl punkto Qualität als auch im Verhältnis zu ihrem vorgesetzten Mitarbeiter und zum Institutsdirektor als gut bis sehr gut. Nur 15% empfinden das Arbeitsklima als befriedigend bzw. als kühl bis schlecht (6%).

Weiterbildung: Eine Weiterbildung in Form von Staff-Meetings, Fallbesprechungen etc. findet bei 77% der Tierspital-Assistenten statt. Dabei werden durchschnittlich zwei bis acht Stunden pro Woche für die Weiterbildung eingesetzt. Mit 23% liegt der Anteil jener Hochschulassistenten, der angibt absolut keine Weiterbildung zu geniessen, aber recht hoch.

Etwa 3/5 der Hochschulassistenten sehen genügend Möglichkeiten für die berufliche Weiterbildung.

Bezüglich der Dauer einer Spezialausbildung empfindet die Mehrheit der Befragten einen Zeitraum von 2–6 Jahren als angemessen.

Berufsziele: Unter den Doktoranden wird von etwas mehr als der Hälfte die Führung einer Praxis, insbesondere einer Gemeinschaftspraxis, als Berufsziel angestrebt. Bei den doktorierten Assistenten beträgt dieser Anteil noch 35% und bei den Oberassistenten äussert diese Absicht niemand mehr.

Der Wunsch nach einer Hochschullaufbahn verhält sich begrifflicherweise gerade umgekehrt. 16% der Doktoranden, 42% der doktorierten Assistenten und 92% der Oberassistenten geben diese Absicht an.

Für je knapp einen Viertel der Doktoranden und doktorierten Assistenten ist das endgültige Berufsziel noch unklar. Unter den Oberassistenten äussern praktisch alle den Wunsch, in der eingeschlagenen Richtung weiterarbeiten zu können.

Das Ziel, eine Habilitation zu erarbeiten, hängt von den Möglichkeiten und der Absicht ab, eine akademische Karriere einzuschlagen. Begreiflich, dass mehr Oberassistenten dieses Ziel vor Augen haben als Doktoranden. Trotzdem erscheint der Anteil von 30% unter den Dissertanden mit dieser Absicht recht hoch. Bei den doktorierten Assistenten sind es 39% und bei den Oberassistenten 69%.

Verfolgt man den zunehmenden Trend zur Grundlagenforschung bei einigen Instituten beider Fakultäten, so verblüfft es, dass sich von den Hochschulassistenten rund drei Viertel zugunsten der angewandten Forschung aussprechen.

Fragen an Tierärztinnen: 40% der Assistentinnen fühlen sich bei der Stellensuche benachteiligt. Vom Arbeitgeber fühlen sich lediglich 11% anders behandelt als ihre männlichen Kollegen und 48% glauben bezüglich der Berufsaussichten benachteiligt zu sein.

SCHLUSSFOLGERUNGEN

Der Anteil der Praxisassistenten ohne schriftlichen Vertrag ist auffallend hoch. Ob die Ursache dieser Abstinenz bei Arbeitgeber oder Arbeitnehmer liegt, ist nicht ersichtlich. Um diesem Umstand Rechnung zu tragen, hat unsere Sektion Ende 1990 zu Handen der GST einen Normalarbeitsvertrag ausformuliert, der automatisch überall dort zur Anwendung käme, wo kein anderer schriftlicher Vertrag abgeschlossen ist. Im erwähnten Vertrag schlagen wir zudem vor, dass die Arbeitszeiten geregelt und Präsenz- bzw. Überzeiten abgegolten werden sollten.

Erstrebenswert erscheint uns zudem, die grossen Lohnunterschiede, insbesondere bei den Doktoranden, in Zukunft auszugleichen. Diesbezüglich wäre aber nur ein Angehen der Probleme zusammen mit den Assistentenverbänden aller Fakultäten erfolgversprechend. Dies erscheint uns deshalb nicht als vorrangiges Problem unserer Sektion.

Die Möglichkeiten der Weiterbildung, vor allem der Praxis- aber auch der Hochschulassistenten, stehen in klarem Gegensatz zu den Wünschen und der Bereitschaft dazu. Im letzten Jahr haben beide veterinärmedizinischen Fakultäten zusammen ein Weiterbildungsprogramm ausgearbeitet, das interessierten Assistenten in absehbarer Zeit eine effiziente Weiterbildung ermöglichen soll. Unabhängig davon wird sich unsere Sektion in nächster Zeit mit der Aus- und Weiterbildung auseinandersetzen und der GST bzw. den Fakultäten diesbezüglich Vorschläge machen.

Als endgültiges Berufsziel gibt ein grosser Teil der Assistenten die Führung einer Praxis an. Dies wird in Zukunft sicher zu einer grösser werdenden Konkurrenz unter den praktizierenden Tierärzten führen. Positiv zu werten ist die Tatsache, dass die Mehrheit der Assistenten eine Gemischtpraxis vorziehen würde. Dies wird der Solidarität unter den Tierärzten hoffentlich förderlich sein.

Résultats d'un questionnaire aux vétérinaires assistant(e)s

Un questionnaire fut envoyé en 1989 à tous les membres de la SVS enregistrés comme assistants. Il a permis de récolter des informations sur la recherche d'emplois, les conditions d'engagement, la mise au courant, l'ambiance de travail, le domaine d'activité, la formation continue, les buts professionnels et perspectives d'avenir, ainsi que sur la situation particulière des femmes vétérinaires.

2/3 des assistants en pratique et 4/5 des assistants à l'université ont trouvé leur place facilement. 3/5 des assistants en pratique n'ont pas de contrat écrit. La durée de travail hebdomadaire

UMFRAGE BEI ASSISTENZTIERÄRZTINNEN UND -TIERÄRZTEN

est en moyenne (sans compter les services d'urgence) de 45 heures dans les cabinets de petits animaux et de 50 heures dans les cabinets de gros animaux.

Les salaires des assistants en pratique sont nettement plus élevés que ceux de leurs collègues doctorants à l'université.

La moitié des assistants en pratique ressent un manque de possibilités de formation continue, leurs collègues des universités étant satisfaits de ce point de vue.

Le souhait principal des assistants tant en pratique qu'à l'université est d'ouvrir un cabinet de groupe, de préférence en pratique mixte.

Risultati di un' inchiesta presso assistenti veterinari e veterinarie in studi privati e alle università

Nel 1989 è stata fatta un'inchiesta scritta fra gli assistenti iscritti all'ordine dei veterinari svizzeri (OSV). Nell'inchiesta si sono raccolte informazioni sulle domande di lavoro, sulle condizioni dell'impiego, sull'introduzione nel lavoro, sul clima di lavoro, sul campo dell'attività, sulla possibilità di formazione aggiuntiva, sull'obiettivo nel mestiere e le possibilità future, come anche sulla situazione delle veterinarie.

2/3 degli assistenti negli studi privati e 4/5 degli assistenti alle università hanno trovato il proprio posto di lavoro mediante conoscenze. I 3/5 degli assistenti negli studi privati non possiedono un contratto di lavoro scritto. L'onere lavorativo settimanale raggiunge senza i servizi di picchetto e notturno le 45 ore lavorative negli studi di animali piccoli e negli studi di animali grandi le 50 ore. Le paghe degli assistenti in studi privati sono di gran lunga superiori a quelle dei colleghi dottorandi alle facoltà. Viene rilevata la mancanza di possibilità di formazione aggiuntiva fra gli assistenti in studi privati, mentre alle università questo problema non è sentito. Come

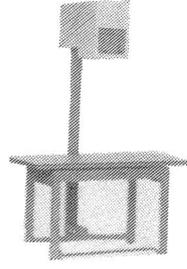
obiettivo nell'attività ce il desiderio di uno studio in comune, soprattutto lo studio misto, sia da parte degli assistenti di studi privati che da parte di assistenti delle università.

VERDANKUNGEN

Wir danken den Herren Prof. H. Geyer, Prof. P. Rüesch und Dr. O. Ineichen für ihre Vorarbeit bei der Ausarbeitung der Fragebogen, sowie Dr. T. Christen, Dr. A. Hasler und Frau Dr. C. Nägeli-Schenker für ihre Mitarbeit bei der Auswertung der Fragebogen.

Adresse: Dr. Kaspar Rohner
Binzwiesenstrasse 14
CH-8057 Zürich

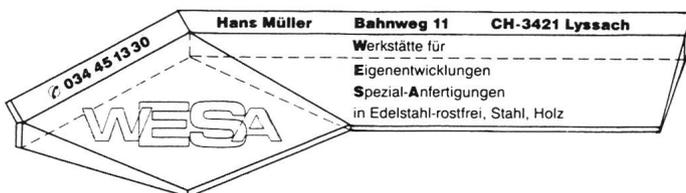
Manuskripteingang: 13. Dezember 1990



**RAYMASTER-
Röntgengeräte – vom
Profi für die Profis!**

Warum begeben Sie zuerst den beschwerlichen Umweg über den schmalen 20-mA-Pfad, um dann nach paar Jahren der doppelten Investition und viel Ärger den vernünftigen 300-mA-RAYMASTER-Weg zu wählen?

furrer RÖNTGENTECHNIK
Büelmatt 12 · CH-6204 Sempach
Tel. 041 - 99 21 20 · Fax 041 - 99 32 83



Die Qualität aus Holz

WESA-Autoapotheken

In unserer Werkstatt werden für Sie noch weitere Produkte hergestellt.
Ihre Werkstatt für Einzel-Anfertigungen

